

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI LABORATORIUM KESEHATAN PAPUA**

**Mohammad Aldrin Akbar, Maklon Boseran**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Yapis Papua  
Alamat : Jl. Dr. Sam Ratulangi No. 11 Dok V Atas, Jayapura Papua, Indonesia

## ***Abstrak***

*Penelitian ini mencoba untuk menguji pengaruh budaya organisasi gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Balai Laboratorium Kesehatan Papua. Penelitian ini menggunakan metode proporsional sampling dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner. Populasi penelitian ini berjumlah 60 orang.*

***Kata kunci : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kinerja Pegawai***

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sangat mutlak merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, Hal tersebut dilatar belakangi oleh perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi, yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional suatu organisasi mulai dari level yang paling bawah sampai dengan level yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan organisasi dan mengabaikan salah satu bagian akan berakibat terhambatnya pencapaian tujuan organisasi (Muhdi, 2011: 2-3).

Balai Laboratorium Kesehatan Papua merupakan salah satu unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Provinsi Papua yang dalam menjalankan fungsinya diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pendapatan asli daerah (beban pendapatan asli daerah yang dinaikan dari target sebelumnya berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) No. 5 tahun 2011 tentang tarif dan retribusi untuk meningkatkan pendapatan asli daerah) disatu sisi, namun tetap dituntut untuk senantiasa memberikan pelayanan prima kepada pelanggan sesuai dengan visi dan misinya, dan untuk mendukung hal tersebut Balai Laboratorium Kesehatan Papua akan mengikuti tiga akreditasi, yaitu ISO 17025 : 2005 (sedang dalam proses), ISO 15189 : 2012 dan ISO 17043 : 2012. Secara Teknis Balai Laboratorium Kesehatan Provinsi Papua dalam menjalankan tugasnya selain berkoordinasi dengan Dinas Kesehatan Provinsi Papua juga berkoordinasi dengan Direktorat Bina Pelayanan Penunjang Medik, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Sementara berdasarkan hasil pengamatan terhadap kinerja pegawai pada Balai Laboratorium Kesehatan Papua, terdapat beberapa aspek yang menjadi kendala atau hambatan namun jika diberikan perhatian yang serius akan dapat mengarah pada perbaikan kinerja pegawai secara efektif yaitu : (a). Sikap kerja yang sesuai dengan kompleksitas lingkungan internal dan eksternal yang

menyebabkan kefleksibelan dalam memiliki keterpaduan, (b). Pengimplementasian aktivitas sumber daya manusia dan pengembangan tugas yang disesuaikan dengan penyelesaiannya secara tepat guna.

Dari beberapa penelitian terdahulu, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, namun Febria Kurniadi Fajra (2011) telah meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKD Kabupaten Agam Padang dan dari hasil penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kontradiksi atau kesenjangan ini mendorong penulis tertarik untuk meneliti kembali masalah penelitian ini.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Laboratorium Kesehatan Papua?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Laboratorium Kesehatan Papua?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Laboratorium Kesehatan Papua?

Sementara, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Balai Laboratorium Kesehatan Papua.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Balai Laboratorium Kesehatan Papua.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Balai Laboratorium Kesehatan Papua.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Budaya organisasi sebagai suatu kajian yang dirasakan semakin penting keberadaannya untuk ditelaah dan dikembangkan pada semua jenis organisasi (Nawawi, 2013 : 2). Menurut Stoner *at al* 1995, dalam Nawawi, berpendapat bahwa budaya organisasi pada hakekatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi yang akan berperan sebagai landasan berperilaku, bersikap dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Pengertian budaya organisasi secara rinci dikemukakan oleh Cartright (2001) sebagai sisi kelemahan dan sisi kekuatan didalamnya tercakup struktural, sistem produksi, teknologi dan desain. Nilai-nilai organisasi adalah jembatan antara asumsi dasar dengan artefak (Sobirin, 2009 : 10). Moelyono (2004 : 41) bahwa organisasi adalah sistem nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi, yang dipelajari, diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan dan berfungsi sebagai perekat dan dijadikan acuan dalam berperilaku. Seriwati (2013 : 9)

Memahami budaya suatu organisasi tidaklah mudah, sebab nilai-nilai yang dianut dalam organisasi tidak langsung dapat diamati. Seperti yang dikemukakan oleh Greenberg dan Baron (2003) budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari nilai-nilai, norma, sikap, perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Pendapat senada disampaikan oleh Tan (2002), bahwa budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi

dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Organisasi pada dasarnya memiliki kepribadian yang oleh Robbins (1999) disebut sebagai budaya organisasi. Dalam melakukan seluruh aktivitas yang dituangkan dalam program seperti yang dikemukakan oleh Ndraha (2005) bahwa setiap program memerlukan budaya organisasi. Lebih lanjut dikatakan bahwa akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat nilai, norma dan sikap yang mengendalikan interaksi antara anggota organisasi dengan anggota lainnya dan dengan orang yang berada di luar organisasi. Fisia dan Tuti (2007 : 25)

Budaya organisasi berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi yang artinya budaya berakar pada sejarah organisasi dan diyakini bersama untuk tidak mudah dimanipulasi secara langsung. Scheider, (1996) dalam Cahyono (2005). Menurut Stoner 1995 dalam Ismail (2013), budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi (*organization culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting seperti sikap, norma dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Untuk menjamin bahwa strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan organisasi dilakukan secara ekonomis, efisien dan efektif, diperlukan suatu sistem pengendalian efektif. Pola pengendalian tiap organisasi berbeda-beda sesuai karakteristik dan jenis organisasi. Organisasi bisnis sifatnya berorientasi pada perolehan laba, alat pengendaliannya lebih banyak bertumpu pada mekanisme negosiasi, pengendalian untuk manajemen level bawah, bersifat tegas dan memaksa, sedangkan untuk manajemen level atas lebih bersifat normative. Sementara organisasi sektor publik bersifat non laba dan adanya pengaruh politik yang besar, maka alat pengendaliannya lebih banyak yang berupa peraturan birokrasi (Arfan, *at all*, 2015 : 30-31).

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya. Nawawi (2013 : 153)

Selain itu Gibson et al (2006) mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu dalam mencapai beberapa tujuan. Dalam menjalankan tugas pemimpin memiliki tiga (3) pola dasar gaya kepemimpinan, yaitu pemimpin yang mementingkan pelaksanaan tugas, pemimpin yang mementingkan hubungan kerjasama dan pemimpin yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Veithzal Rivai (2004).

Menurut Veithzal Rivai (2004) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan

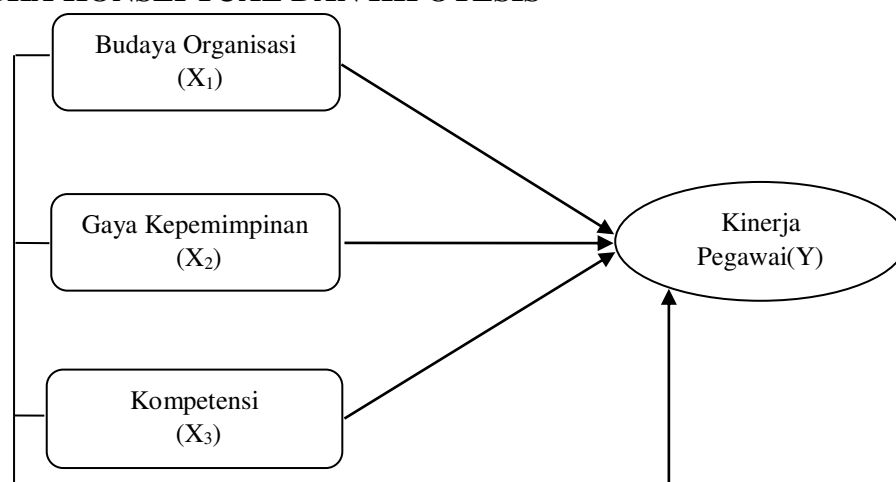
menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, sikap, sifat dan ketrampilan yang mendasari perilaku seseorang. John P. Kotter (2001) dalam Sondang (2005 : 24) memberikan definisi kepemimpinan sebagai perangkat proses yang terutama ditujukan untuk menciptakan organisasi atau menyesuaikan terhadap keadaan yang jauh berubah. Kepemimpinan sebagai kemampuan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berpikir dan memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kompetensi menurut definisi Balitbang Depdiknas dalam Mulyasa (2003 : 36) mengatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Senada dengan pengertian di atas, Fench dan Crunkilton, dalam Mulyasa (2003 : 38) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap tugas, ketrampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Veitzhal Rifai (2011 : 548) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67) mendefinisikan kinerja sebagai berikut : “Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Hasibuan (2005:94) “Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS



Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan, Lokasi, Waktu, Populasi dan Sampel**

Rancangan atas desain penelitian ini ditinjau dari analisis penelitiannya, diklasifikasi ke dalam jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Bila ditinjau dari tingkat penjelasan (*level of explanation*), penelitian ini bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Paradigma yang melandasi penelitian berbentuk paradigma regresi dengan teknik analisis statistik yang dinamakan analisis regresi linear berganda (*multiple regresi linear*). Sekaran (2006 : 60)

Penelitian ini dilakukan di Kantor Unit Pelaksana Teknis Balai Laboratorium Kesehatan Provinsi Papua, yang beralamat di Jalan Kesehatan No. 28 Kompleks Rumah Sakit Umum Daerah Dok II Jayapura dan dilaksanakan mulai Bulan November 2015 sampai dengan Bulan Desember 2015.

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Laboratorium Kesehatan Papua yang berjumlah 60 pegawai. Penulis mengambil secara keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (*total sampling*) yaitu seluruh pegawai Balai Laboratorium Kesehatan Papua yang berjumlah 60 pegawai, hal ini mengacu pada Arikunto (2002).

### **Definisi Operasional Variabel**

Untuk mencegah salah satu interpretasi atas istilah khususnya variabel penelitian, maka diuraikan dalam definisi operasional, sebagai berikut :

#### **1. Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Fuad Mas'ud (2004), kinerja adalah suatu hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja
- b. Efisiensi
- c. Kuantitas
- d. Kreativitas pegawai
- e. Ketepatan waktu
- f. Pengetahuan pegawai

- g. Melaksanakan tugas sesuai prosedur
2. Budaya Organisasi ( $X_1$ )
- Menurut Denison (2000) Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai, kepercayaan dan prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi dan juga praktek-praktek manajemen dan perilaku yang membantu dan memperkuat prinsip dasar tersebut. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
- Misi
  - Konsisten
  - Pelibatan
  - Adaptabilitas
3. Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )
- Menurut Singh Sengupta (1997) dalam Fuad Mas'ud (2004) Gaya kepemimpinan adalah cara memimpin dalam menghadapi dan melayani bawahan yang biasanya berbeda pada setiap individu dan dapat berubah untuk terciptanya kesatuan dalam berpikir serta berbuat dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
- Gaya otoriter
  - Gaya partisipatif
  - Gaya berorientasi tugas
  - Gaya pengasuh
4. Kompetensi ( $X_3$ )
- Menurut Sugiono (2003) dalam Suprpto (2009 : 5) Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam melakukan tindakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab agar dapat mencapai tujuan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
- Pengetahuan (*Knowledge*)
  - Ketrampilan (*Skill*)
  - Perilaku (*Attitude*)
- Berdasarkan jawaban responden, maka diberi nilai/skor yang disebut skala yang digunakan untuk menilai tanggapan atau sikap setiap responden terhadap setiap butir pertanyaan (item) dalam penelitian adalah *skala likert*.

## Metode Analisis Data

### 1. Model Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah setiap variabel independen berhubungan positif atau negatif. Dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>3</sub> = Kompetensi

e = error

**a. Pengujian Simultan (Uji F Statistik)**

1) Ho ditolak jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka Ha diterima

2) Ho diterima jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka Ha ditolak

**b. Pengujian Parsial (Uji t Statistik)**

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Pengujian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut (Ghozali, 2005).

1) Ho ditolak jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Ha diterima

2) Ho diterima jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka Ha ditolak

Sedangkan untuk pengujian signifikansinya adalah sebagai berikut:

1) Ho ditolak jika  $\text{sig} < \alpha$  (5%), maka Ha diterima

2) Ho diterima jika  $\text{sig} \geq \alpha$  (5%), maka Ha ditolak

**3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**4. Uji Asumsi Klasik**

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Statistik

Dengan menggunakan program SPSS for windows versi 21.0, diperoleh hasil analisis statistik yang dapat dilihat pada berikut :



	Arah	Koef. Regresi	Nilai t	K. Parsial	P (Sig)	Ket
Budaya Organisasi (X1)	(+)	0,388	5368	0,584	0,000	Sig.
Gaya Kepemimpinan (X2)	(+)	0,003	0,058	0,008	0,954	Tdk. Sig.
Kompetensi (X3)	(-)	0,201	2,352	0,300	0,022	Sig..
Konstanta = 0,439						
Adjusted R Square = 0,684						
Fhit= 43.541 sig ,000 <sup>a</sup>						

Dari tabel tersebut di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

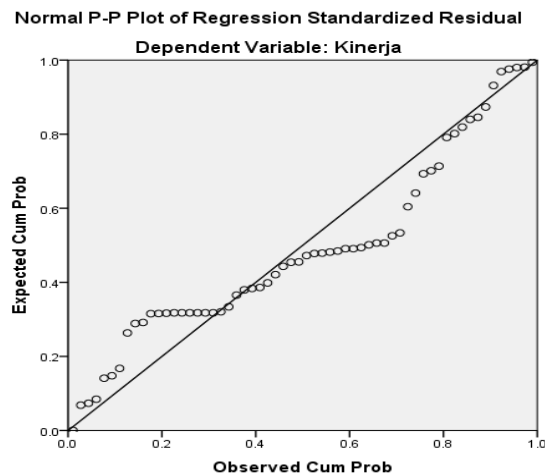
$$Y = 0,439 + 0,388X_1 + 0,003X_2 + 0,201X_3 + e_i. \quad (2)$$

Persamaan tersebut menunjukkan interpretasi sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,439 menunjukkan arah yang positif dan hal ini mengandung makna bahwa nilai Kinerja Pegawai adalah sebesar 43,9% tanpa dipengaruhi oleh variable Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi
2. Nilai koefisien regresi variable Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,388 memiliki arah yang positif dan mengandung makna bahwa apabila Budaya Organisasi meningkat sebesar satu unit satuan maka akan berdampak pada meningkatnya Kinerja sebesar 38,8 % dengan asumsi bahwa nilai variable lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variable Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,003 memiliki arah yang positif dan mengandung makna bahwa apabila Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar satu unit satuan maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,3 % dengan asumsi bahwa nilai variable lainnya tetap.
4. Nilai koefisien regresi variable Kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 0,201 memiliki arah yang negative dan mengandung makna bahwa setiap terjadi kekurangan atau penurunan kemampuan Kompetensi sebesar satu unit satuan maka akan berpotensi terhadap menurunnya kinerja pegawai sebesar 20,1 % dengan asumsi bahwa nilai variable lainnya tetap.

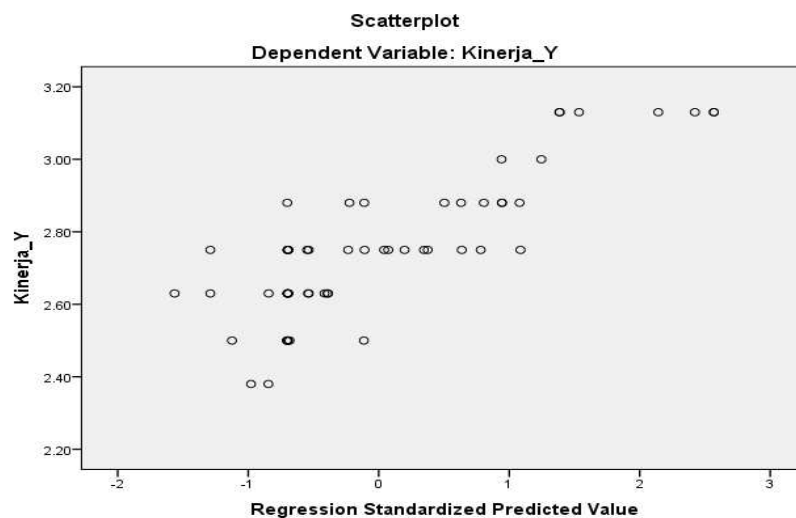
### Uji Normalitas





Gambar di atas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan hasil analisis maka pada penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS Hasil Uji Statistik dan uji F dapat dijelaskan bahwa Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kompetensi pegawai pada Balai Laboratorium Kesehatan Papua, dengan nilai koefisien positif dan tidak signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan model penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi ditemukan bahwa variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang

positif. Hasil ini mengindikasikan bahwa model ini dapat dipakai dalam memprediksi kinerja pegawai khususnya kinerja pegawai pada Balai Laboratorium Kesehatan Papua.

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja pada Balai Laboratorium Kesehatan Papua tergantung pada budaya organisasi yang diterapkan pada Organisasi yang ada dan diterapkan pada Balai Laboratorium Kesehatan Papua. Disamping itu pula Budaya Organisasi juga sangat berarti dan memberikan dampak yang signifikan terhadap Kinerja. Hal lain yang juga perlu diperhatikan adalah peningkatan kompetensi pegawai untuk mendukung peningkatan kinerja. Walaupun terdapat berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja namun dalam penelitian ini hanya meneliti variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi saja.

Hasil uji statistik yaitu uji t dapat dijelaskan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kompetensi pegawai pada Balai Laboratorium Kesehatan Papua dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan, diperoleh koefisien variable Budaya organisasi ( $X_1$ ) adalah 0,000, koefisien variable Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah 0,954 dan Kompetensi sebesar 0,022 dengan nilai konstanta sebesar 0,459. Budaya Organisasi dalam penelitian ini juga merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Balai Laboratorium Kesehatan Papua.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* Aswaja, (Jakarta : Pressindo, 2014), hal. 2-3
- Fisia Wirda dan Tuti Azra. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Karyawan Politeknik Negeri Padang *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 2 No.1. 2007. hal. 25
- Fuad, Mas'ud. *Survey Diagnosa Organisasional : Konsep dan Aplikasi*, (Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro, 2004), hal. 15
- Handoko, T. Hani, *Manajemen*, Edisi Kedua, (Yogyakarta : BPFE Anggota IKAPI, 2011), hal. 233
- Hasibuan, S. P. Malayu *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Cetakan ke 10 (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hal. 2
- Ibrahim, Muhdi. B. HI, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Citapustaka Media Perintis, 2011), hal. 2-3.
- Ibrahim, Muhdi. B. HI. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (Medan : Madenatera, 2011), hal. 153
- Ikhsan, Arfan, *at all. Akuntansi Sektor Publik*, Cetakan Pertama, (Bandung : Citapustaka Media, 2015), hal. 30-31
- Indrawati. *Metode Penelitian Manajemen Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*, Cetakan Ke satu. (Bandung : PT. Refika Aditama Anggota IKAPI, 2015), hal. 94
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia, (Jakarta : Nomor 25/KEP/M.PAN/4/2002).

- Kurniasih, Panti Rahayu. *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia, (Jakarta : 2010), hal. 51.
- Moeljono, Djoko Santoso dan Sudjarmiko Steve. *Corporate Culture Challenge to Excellence*. (Jakarta : PT. Elx Media Komputindo Kelompok Gramedia Anggota IKAPI, 2007), hal. 6
- Nawawi, Ismail Uha. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan kedua (Jakarta : Prenada Media Group, 2015), hal. 1
- Nurjanah, "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*"  
Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang, 2008, hal. 4
- Pabundu, Tika Mohamad. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ketiga, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2010), hal. 21
- Peraturan Gubernur Provinsi Papua / PERGUB Nomor 19 / Tahun 2014.
- Rivai, Veithzal Zainal, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Edisi ketiga, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 291
- Rully Indrawati dan Yaniawati Poppy. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran untuk Manajemen Pembangunan dan Pendidikan*, (Bandung : PT. Refika Aditama, 2014), hal. 39
- Sekaran, Uma. *Research Methods For Business Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Buku 2 Edisi empat, (Jakarta : Salemba Empat, 2006), hal. 60
- Sekaran, Uma. *Research Methods For Business Metodologi Penelitian untuk bisnis*, Buku 1 Edisi empat, (Jakarta : Salemba Empat, 2007), hal. 61
- Siagian, Sondang. P. *Manajemen Strategik*, Cetakan ke sepuluh, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2012), hal. 27
- Sobirin, Ahmad. *Budaya Sumber Kekuatan Sekaligus Kelemahan Organisasi*, Jurnal Siasat Bisnis, 2009, No. 7, Vol. 1, hal. 10
- Sunyoto, Danang. *Teori Kuesioner dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional* Cetakan pertama, (Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service, 2013), hal. 10
- Taurisa Chaterina Melina dan Ratnawati Intan. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Volume 19 No. 2. 2012. hal. 172
- Tisnawati, Erni Sule et all, *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama, Cetakan 8, (Jakarta :Prenada Media Group, 2014), hal. 152.
- Teguh, Ambar Sulistiyani, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Pertama, (Yogyakarta : Gava Media Anggota IKAPI, 2011), hal. 272.
- Thoha, Miftah. *Manajemen Kepengawasaan Sipil di Indonesia* Edisi kedua, (Jakarta : Prenada Media Group, 2007), hal. 131
- Winardi, J. *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Cetakan Ke empat (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2012), hal. 43.